



ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
การประยุกต์ใช้วงจร เดมมิง (Deming Cycle) PDCA ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

นายสรวุฒน์ มหาสวัสดิ์

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ 916

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ 916 ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักบริหารกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปีงบประมาณ 2559

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
การประยุกต์ใช้วงจร เดมมิง (Deming Cycle) PDCA ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

นายสรวุฒน์ มหาสวัสดิ์  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ 916  
ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ตำแหน่งเลขที่ 916 ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักบริหารกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ปีงบประมาณ 2559



## ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เรื่อง การประยุกต์ใช้วงจร เดมมิง (Deming Cycle) PDCA ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

### 1. หลักการและเหตุผล

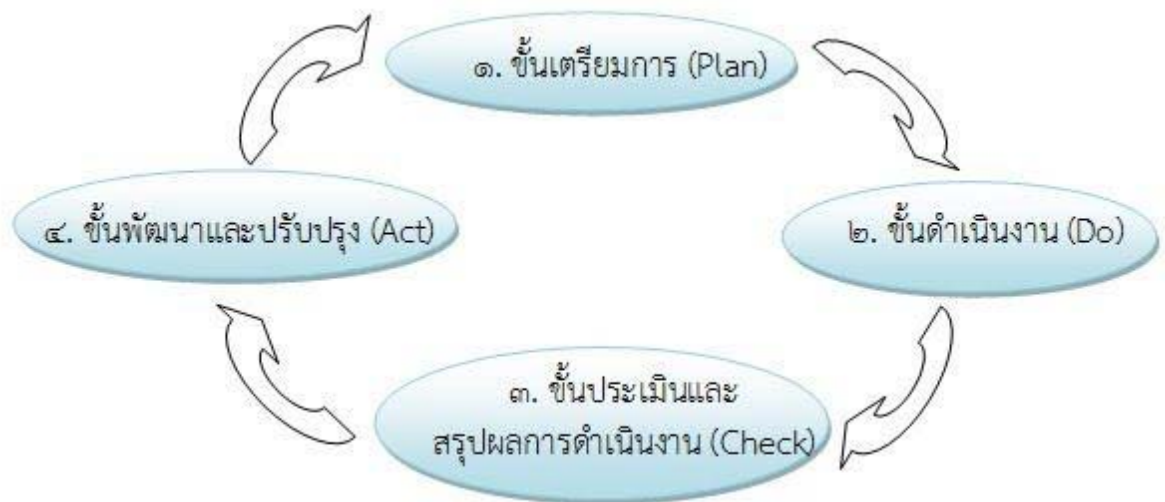
เนื่องจากการดำเนินการเรื่องต่างๆ ควรมีการแก้ปัญหาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นงานที่หลากหลายมีวิธีการดำเนินการมากมาย ประกอบกับจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลา และผู้เกี่ยวข้องที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน ทำให้การดำเนินการเป็นการกระทำซ้ำๆ ตามแนวทางที่กำหนด โดยไม่มีการทบทวนการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรนำวงจร PDCA หรือวงจรการควบคุมคุณภาพ ที่เป็นเทคนิคในการแก้ปัญหา และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มาใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย (P=Plan) การวางแผนอย่างรอบคอบ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป (D=Do) การปฏิบัติงานตามแผน (C=Check) ตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นว่าวิธีปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพมากที่สุดและ (A=Action) ดำเนินการให้เหมาะสมโดยจัดทำให้เป็นมาตรฐานหากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิมภายใต้ระเบียบกฎหมายหลักเกณฑ์และวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

### 2. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ

การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง ถือเป็นภารกิจหลักของส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลางซึ่งประกอบด้วยการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การสอบแข่งขัน การย้าย การรับโอน การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชี

เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น เป็นต้น จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งแต่ละงานจะประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานและระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนแตกต่างกันออกไป ทำให้บางครั้งทำให้เกิดข้อผิดพลาดในบางขั้นตอน ซึ่งอาจเป็นเพราะความไม่ชัดเจนในกระบวนการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานเอง

ดังนั้น ในกระบวนการปฏิบัติงานของฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน ควรนำวงจร PDCA มาเป็นแนวทางในการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานดังนี้



### 1. ขั้นเตรียมการ ( Plan)

จุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน จะต้องกำหนดแผนงาน หรือกระบวนการดำเนินการ เป้าหมายของการปฏิบัติงาน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน รวมถึงข้อมูลที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน โดยต้องมีการจำแนกงานให้ชัดเจน เพื่อมีส่วนช่วยในการกำหนดแผนการดำเนินงาน โดยจำแนก ดังนี้

## 1) ลักษณะงาน

- 1.1) ความยุ่งยากของงาน
- 1.2) ขั้นตอนการดำเนินการ
- 1.3) ระยะเวลาในการดำเนินการ

## 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ/ผู้รับบริการ

- 2.1) ข้าราชการ
- 2.2) ลูกจ้างประจำ
- 2.3) พนักงานราชการ
- 2.4) ส่วนราชการอื่น
- 2.5) บุคคลภายนอก

## 3) การดำเนินการภายหลังสิ้นสุดกระบวนการ/ขั้นตอน

- 3.1) การจัดเก็บเอกสาร
- 3.2) การรายงานผล
- 3.3) การสรุปผล
- 3.4) การติดตามผล
- 3.5) การสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจ

2. ขั้นตอนงาน ( Do )

ผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการ ลงมือปฏิบัติตาม  
แผนงาน หรือกระบวนการที่กำหนด ในขั้นนี้หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง/  
หัวหน้างาน เป็นผู้ตรวจสอบติดตามการดำเนินการ ให้คำปรึกษาแนะนำระหว่าง  
ปฏิบัติว่าได้ดำเนินไปตามทิศทางที่ตั้งใจไว้หรือไม่พร้อมทั้งสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ  
ด้วย

### 3. ขั้นตอนการประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน ( Check)

ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนงาน หรือกระบวนการที่กำหนดหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร สมควรที่จะนำไปใช้เป็นตัวอย่างหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานต่อไป โดยผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้รับการประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ต้องร่วมกันวิเคราะห์หาปัจจัย/สาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีประเด็นการพิจารณา คือ

### 4. ขั้นตอนการพัฒนาและปรับปรุง ( Act)

การพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการให้เหมาะสมตามผลการประเมิน โดยรวบรวมข้อมูลจากการตรวจสอบวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข ทำให้ทราบว่าวิธีปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ก็ควรจัดทำให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องพัฒนาหาวิธีการปฏิบัติใหม่ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์และแนวทางการดำเนินการจำแนกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ดังนั้น เมื่อนำระบบ PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานของฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแผนการดำเนินการ มีกระบวนการที่ชัดเจนรวมถึงมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และสามารถคัดเลือกกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรในฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง สามารถนำกระบวนการที่เป็นมาตรฐานไปจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานเผยแพร่ให้กับผู้ที่สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นประโยชน์

### 3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวง  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว

2. ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานรวมถึงทราบแนวทาง  
ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

3. ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จะมี  
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ให้  
ผู้ปฏิบัติ/ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับบริการทราบ และเข้าใจกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่  
มากยิ่งขึ้น

### 4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1 . มีกระบวนการปฏิบัติงานของฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่เป็นรูปธรรม
- 2 . ร้อยละ 90 ของผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับบริการทราบ/ผู้สนใจ มีความพึงพอใจต่อ  
การปฏิบัติงานของฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ลงชื่อ.....

(นายสหัสวัฒน์ มหาสวัสดิ์)

ผู้เสนอแนวคิด

.....

/...../.....



## บรรณานุกรม

- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). *การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี : การบริหารภาครัฐ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2556). *แนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาชนบทเชิงพื้นที่ประยุกต์ตามพระราชดำริ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.